

Designação:

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 6 (seis) postos de trabalho de Técnico Superior (Desporto) do Mapa de Pessoal do Município de Albergaria-a-Velha, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a tempo parcial

Assunto:

Definição de critérios

Membros do Júri:

Presidente: Rui Manuel Lopes da Silva, Chefe da Divisão de Cultura e Desporto

Vogais efetivos: Pedro Alexandre Lucas dos Santos, Técnico Superior (Divisão de Cultura e Desporto) e Sónia Maria Pires de Almeida Valente, Chefe da Divisão de Educação e Ação Social

Vogais suplentes: Maria Leonor Cozinha Rodrigues Fonseca e Beatriz João Maçana Dinis, ambas Técnicas Superiores (Secção de Recursos Humanos)

Local: Albergaria-a-Velha

Hora: 11:15

Aos 24 dias do mês de maio de 2024, nas instalações da Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 6 (seis) postos de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal do Município de Albergaria-a-Velha, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a tempo parcial, para exercício de funções nos Serviços de Desporto, da Divisão de Cultura e Desporto, aberto por despacho da Sr^a. Vereadora com competência delegada na área da gestão dos recursos humanos, Dr^a Sandra Almeida, de 23 de maio de 2024.

Do Júri designado por despacho da Vereadora com competência delegada, Dr.^a Sandra Almeida, de 23 de maio de 2024, estiveram presentes os seguintes membros:

Presidente: Rui Manuel Lopes da Silva, Chefe da Divisão de Cultura e Desporto

Vogais Efetivos: Pedro Alexandre Lucas dos Santos, Técnico Superior (Divisão de Cultura e Desporto) e Sónia Maria Pires de Almeida Valente, Chefe da Divisão de Educação e Ação Social

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: *“Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica na área de atuação; coadjuvar o responsável técnico pelas instalações desportivas do Município; docência, organização e dinamização dos programas e projetos municipais; apoio às Entidades e Associações concelhias.”*;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção;

O Júri deliberou por unanimidade:

1. Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua

atual redação (doravante designada por LTFP) e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (doravante designada por Portaria), os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal serão a Prova Prática de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, tendo como método complementar a Entrevista de Avaliação de Competências;

- a. A Prova de Conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa;
 - b. A Avaliação Psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do Anexo I a esta ata;
 - c. Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
2. Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, a não ser que os mesmos afastem estes métodos por escrito, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;
- a. A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;
 - b. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
3. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe um perfil de competências previamente definido para o posto de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do Anexo I à presente ata;
4. Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, da seguinte forma:
- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (Prova Prática de Conhecimentos ou Avaliação Curricular);
 - b) Aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências) aos candidatos aprovados no primeiro método;
 - c) Aplicação do primeiro método de seleção facultativo (Entrevista de Avaliação de Competências) aos candidatos aprovados no segundo método de seleção obrigatório, que não estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa.

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis, pela forma prevista no artigo 6.º da Portaria;

I - Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos – definição de parâmetros de avaliação, ponderação, grelha**

Handwritten notes:
A
P. de L. de
S.

classificativa e sistema de valoração final, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à avaliação curricular:

1.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo a não entrega do referido documento motivo de exclusão do procedimento;
- b) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação frequentadas nos últimos cinco anos, que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último. As ações de formação que não sejam comprovadas através da entrega dos respetivos certificados não serão contabilizadas;
- c) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- d) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

1.2. A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

Para os candidatos que que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;

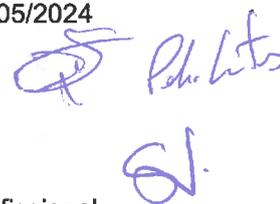
AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.

1.3. Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) Habilitações literárias (valendo 10% da pontuação da avaliação curricular), da seguinte forma:

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (licenciatura) – 18 valores

Habilitação académica com grau superior exigido para o posto de trabalho - 20 valores



Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

b) Formação profissional específica na área da função, (valendo 30% da pontuação da avaliação curricular), da seguinte forma:

Sem formação específica na área da função para que é aberto o procedimento - 0 valores;

Inferior ou igual a 20 horas de formação profissional - 8 valores;

Superior a 20 horas e inferior ou igual a 60 horas de formação profissional - 10 valores;

Superior a 60 horas e inferior ou igual a 100 horas de formação profissional - 12 valores;

Superior a 100 horas e inferior ou igual a 140 horas de formação profissional - 14 valores;

Superior a 140 horas e inferior ou igual a 180 horas de formação profissional - 16 valores;

Superior a 180 horas e inferior ou igual a 200 horas de formação profissional - 18 valores;

Superior a 200 horas de formação profissional - 20 valores;

Caso o certificado de formação profissional do candidato não indique o número de horas, será calculado o seguinte:

1 dia= 7 horas

1 semana (5 dias) = 35 horas

1 mês (21 dias) = 147 horas

c) Experiência profissional nas funções para que é aberto o procedimento (valendo 40% da pontuação da avaliação curricular), da seguinte forma:

Inferior a 2 anos de experiência profissional - 10 valores;

Igual ou superior a 2 e inferior a 4 anos de experiência profissional - 12 valores;

Igual ou superior a 4 e inferior a 6 anos de experiência profissional - 14 valores;

Igual ou superior a 6 e inferior a 8 anos de experiência profissional - 16 valores;

Igual ou superior a 8 e inferior a 10 anos de experiência profissional - 18 valores;

Igual ou superior a 10 anos de experiência profissional - 20 valores;

d) Avaliação de Desempenho: (valendo 20% da pontuação da avaliação curricular), da seguinte forma:

A pontuação da avaliação resultará da média simples das avaliações obtidas nos últimos 3 anos classificados (sendo utilizados os anos avaliados), que deverá ser convertida numa escala de 0 a 20 valores (Avaliação de 0 a 5 valores multiplicada por 4).

No caso de o/a candidato/a não ter 3 biénios de avaliação, será utilizada a média dos dois biénios anteriores ou a avaliação do último biénio, consoante o caso. Caso o/a candidato/a não tenha avaliação de desempenho, será atribuída neste item a pontuação de 10 valores.

2. Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências:

2.1 A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnico competente, com formação adequada, terá a duração aproximada de 30 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um

conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no Anexo I à presente ata e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil.

2.2. Este método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

3. Quanto à Prova Prática de Conhecimentos:

3.1. A prova de conhecimentos será individual, terá a duração de 20 minutos, com 5 minutos de tolerância, assumirá a forma prática e consistirá na execução de funções de natureza técnica e específica inerentes ao posto de trabalho. Durante a prova o júri avaliará as seguintes competências, registando-as em ficha individual a elaborar para o efeito:

- a) Planeamento e Organização;
- b) Análise e Sentido Crítico;
- c) Conhecimentos Especializados;
- d) Iniciativa e Autonomia;
- e) Otimização de Recursos;
- f) Comunicação.

Cada item será classificado com as seguintes pontuações:

Revelou insuficientes conhecimentos profissionais para o exercício das funções – 1 a 9,49 valores

Revelou suficientes conhecimentos profissionais para o exercício das funções – 9,50 a 13,49 valores

Revelou bons conhecimentos profissionais para o exercício das funções – 13,50 a 16,49 valores

Revelou elevados conhecimentos profissionais para o exercício das funções – 16,50 a 20 valores

3.2. Os candidatos deverão apresentar-se no local de realização da prova 15 minutos antes da hora agendada para o seu início, sendo concedida a tolerância de 10 minutos, por atraso, após o início da mesma, a partir do qual será vedado o acesso a qualquer candidato.

3.3. A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 5 minutos sobre o início da prova.

3.4. A Prova de Conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

4. Quanto à avaliação psicológica:

A avaliação psicológica terá como referência o perfil de competências previamente definido, que é o que consta do Anexo I a esta ata.

Este método será avaliado através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”, de carácter eliminatório e sem expressão na fórmula final de classificação.

5. Quanto ao Sistema de valoração final:

5.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Prova Prática de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

CF= (CPC x 70%) + CAP (Apto/Não Apto) + (CEAC x 30%)

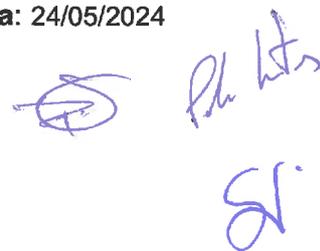
Em que:

CF = Classificação Final;

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

CAP = Classificação da Avaliação Psicológica;

CEAC = Classificação Entrevista de Avaliação de Competências



b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

CF= (CAC x 50%) + (CEAC x 50%)

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

5.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais.

5.3. Nos termos dos números 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos/fases ou que tenha obtido uma menção de “não apto”, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II - Relativamente ao **ponto 2 da ordem de trabalhos** – Em caso igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, serão aplicados, subsequentemente, os critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
- b) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- c) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação do procedimento concursal.

Se após aplicados os critérios previstos nas alíneas a) a c) do ponto II da presente ata persistir o empate, serão aplicados os seguintes critérios apurados na prova prática de conhecimentos:

- 1.º critério: melhor classificação obtida no parâmetro planeamento e organização;
- 2.º critério: melhor classificação obtida no parâmetro conhecimentos especializados;
- 3.º critério: melhor classificação obtida no parâmetro análise e sentido crítico.

Os candidatos com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% beneficiarão do sistema de quotas previstas, nos termos do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro.

III - Quanto ao **ponto 3 da ordem de trabalhos** - Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção - O Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri, solicitar aos candidatos, no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a deliberar, o Presidente do Júri, Rui Manuel Lopes da Silva, deu por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser lida e assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,

 _____ (Presidente)	 _____ (1.º Vogal)	 _____ (2.º Vogal)
--	---	---



ANEXO I

Perfil de Competências

Caracterização do posto de trabalho:

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de complexidade funcional: 3

Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Educação Física e Desporto

Serviço: Serviços de Desporto

Funções a desempenhar: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica na área de atuação; coadjuvar o responsável técnico pelas instalações desportivas do Município; docência, organização e dinamização dos programas e projetos municipais; apoio às Entidades e Associações concelhias.

Perfil de competências:

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados são os seguintes:

Competências	Comportamentos
<p>Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). 2. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. 3. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. 4. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
<p>Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. 2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. 3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. 4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.
<p>Adaptação e Melhoria Contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente. 2. Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional. 3. Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria. 4. Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.
<p>Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. 2. Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências

<p>atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.</p>	<p>profissionais.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. 4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.
<p>Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. 2. Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa. 3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. 4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
<p>Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. 2. Trabalha com pessoas com diferentes características. 3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. 4. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

O Júri,



(Presidente)



(1.º Vogal)



(2.º Vogal)